



**IdeAs**

Idées d'Amérique

**5 | Printemps/Été 2015**

**Crise ou transformations du monde du travail dans les Amériques**

---

## Crise et relations professionnelles en Amérique du nord : peut-on parler d'une « exception canadienne » ? Entretien avec Paul-André Lapointe

*Crisis and professional relations in North America : Can we talk about a*

*« Canadian exception » ? Interview with Paul-André Lapointe*

*Crisis y relaciones profesionales en América del Norte : se puede evocar una*

*« excepción canadiense » ? Entrevista con Paul-André Lapointe*

**Donna Kesselman**

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/ideas/889>

DOI : 10.4000/ideas.889

ISSN : 1950-5701

### Éditeur

Institut des Amériques

### Référence électronique

Donna Kesselman, « Crise et relations professionnelles en Amérique du nord : peut-on parler d'une « exception canadienne » ? Entretien avec Paul-André Lapointe », *IdeAs* [En ligne], 5 | Printemps/Été 2015, mis en ligne le 02 juin 2015, consulté le 17 mars 2020. URL : <http://journals.openedition.org/ideas/889> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ideas.889>

---

Ce document a été généré automatiquement le 17 mars 2020.



IdeAs – Idées d'Amérique est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

---

# Crise et relations professionnelles en Amérique du nord : peut-on parler d'une « exception canadienne » ? Entretien avec Paul- André Lapointe

*Crisis and professional relations in North America : Can we talk about a*

*« Canadian exception » ? Interview with Paul-André Lapointe*

*Crisis y relaciones profesionales en América del Norte : se puede evocar una*

*« excepción canadiense » ? Entrevista con Paul-André Lapointe*

**Donna Kesselman**

---

Interview de Paul-André Lapointe par Donna Kesselman



Crédits : Paul-André Lapointe

## Cadre général du syndicalisme nord-américain

- 1 D. K. : Pouvez-vous présenter le cadre général du syndicalisme nord-américain ?
- 2 P.-A. L. : Pour bien comprendre le syndicalisme en Amérique du Nord, bien sûr on exclut le Mexique, on garde donc le Canada, le Québec, les États-Unis. Il faut remonter un peu dans l'histoire puisque l'histoire est assez semblable. Ce sont les syndicats « internationaux » – comme on dit aux États-Unis et au Canada – qui sont à l'origine des syndicats américains et qui ont développé le syndicalisme au Québec et au Canada. Dans les années d'après-guerre, le Canada a adopté exactement le même modèle de relations industrielles [ndlr, le *Wagner Act*, promulgué en 1935 aux États-Unis], un modèle centré sur l'entreprise, des négociations d'entreprises qui accordent le monopole de représentation à un syndicat et qui supposent aussi un mode de recrutement particulier des salariés. Ce recrutement se fait dans une entreprise où les salariés sont invités à signer une carte d'adhésion syndicale, et si la majorité, soit sur la base des signatures de cartes (au Canada) soit sur la base d'un vote, accepte de faire partie d'un syndicat, alors le syndicat obtient le monopole de représentation des salariés. Il y a un seul syndicat dans cette unité de négociation et celui-ci est mandaté pour négocier avec l'employeur une convention collective. Cette convention collective, si elle est signée, va assurer la survie du syndicat.
- 3 D. K. : Comment se passent les négociations ? En France et en Europe, les négociations collectives peuvent avoir lieu avec un employeur, un groupe d'employeurs, des associations d'employeurs, de même qu'avec des organisations syndicales ; ces

dernières définissent les statuts des salariés d'une branche professionnelle donnée, avec une dimension tripartite car les conventions collectives sont étendues à toutes les entreprises de la branche concernée par arrêté du ministre du travail. Ce n'est pas le cas aux États-Unis, où elles ont lieu à l'échelle de l'entreprise.

- 4 P.-A. L. : Ah non ! Alors en Amérique du nord l'État définit les paramètres des relations du travail, du régime de relations industrielles, mais il laisse la liberté totale aux parties patronale et syndicale, aux acteurs en place de négocier le contenu de la convention collective, qui se négocie essentiellement à l'échelle de l'entreprise. L'État n'intervient pas sur le contenu sauf exception. Donc, l'État n'est pas partie prenante de la négociation collective. Le système est assez différent de la France. Il est fait en sorte que le taux de syndicalisation soit tout à fait similaire au taux de couverture par les conventions collectives.
- 5 Ce qui pose aussi une contrainte majeure pour les syndicats, c'est le recrutement. Le recrutement est au cœur de l'action syndicale. Les syndicats doivent être éminemment très présents dans les milieux de travail parce que c'est là où les salariés adhèrent aux syndicats et c'est sur cette base que la convention collective d'entreprise est négociée.
- 6 Aussi, la question des grèves est très différente : en Amérique du nord la grève n'est possible que durant les périodes de renouvellement de la convention collective. La convention collective est signée pour une période déterminée. En général, c'est au terme d'une période de trois ans où la convention collective doit être renégociée. Concernant les salariés et les employeurs, les uns bénéficient du droit de grève et les autres du droit de *lock-out*. Le *lock-out* est permis en Amérique du nord.
- 7 D. K. : C'est quoi précisément un *lock-out* ?
- 8 P.-A. L. : Un *lock-out*, c'est lorsque les employeurs mettent les salariés sur le trottoir, temporairement, pour les obliger à accepter les conditions établies par les employeurs. C'est l'envers de la grève. Dans une grève, ce sont les salariés qui sortent, qui quittent leur travail pour faire pression sur l'employeur. Tandis que dans le cadre d'un *lock-out*, c'est l'employeur qui met un terme au contrat des salariés pour les obliger à accepter l'agenda ou les demandes patronales. Donc, le syndicat local a une très grande importance et ce sont ces syndicats locaux qui, par la suite, s'affilient aux centrales syndicales. Les centrales syndicales, les confédérations syndicales surtout, promeuvent des campagnes de mobilisation dans les différents milieux de travail.
- 9 D. K. : Comment s'articulent ces différents niveaux ?
- 10 P.-A. L. : Il y a différents cas de figure possibles là. Il existe un lien assez fort entre le syndicat local, sa fédération (appelée aussi syndicat international) et sa confédération.
- 11 D. K. : Et les milieux d'implantation syndicale traditionnels sont-ils les mêmes dans les deux pays, au Canada et aux États-Unis ?
- 12 P.-A. L. : Oui, au départ c'était dans les milieux ouvriers. Par la suite les syndicats ont recruté dans l'industrie, dans les secteurs manufacturiers, les mines, la métallurgie, l'automobile, le secteur manufacturier étant à l'origine du mouvement.
- 13 D. K. : Comme dans tous les pays occidentaux.
- 14 P.-A. L. : Oui. Par la suite, les employés du secteur public, puis les cols blancs, les employés de bureau, les professionnels se sont ajoutés progressivement au fil de l'évolution du syndicalisme au Canada<sup>1</sup>. Mais, à l'origine, ce sont les employés de métier (*craft or trade workers*) et les ouvriers d'usine dans le secteur manufacturier qui étaient

concernés. Les transports aussi évidemment, les chemins de fer. Enfin, c'est une histoire qui est vraiment similaire d'un pays à l'autre.

- 15 D. K. : De manière plus générale, quel est précisément le rôle de l'État dans le syndicalisme nord-américain ?
- 16 P.-A. L. : L'État intervient peu. Il définit et s'assure de l'accès à la syndicalisation, de sorte que les salariés puissent rejoindre un syndicat et que ce syndicat soit reconnu par l'État et par l'employeur. Il oblige également l'employeur à négocier, de manière diligente, comme on dit dans les textes légaux.
- 17 D. K. : « Diligente » ? Aux États-Unis il s'agit de négocier en « good faith », c'est ça ?
- 18 P.-A. L. : De bonne foi et de manière diligente, c'est-à-dire rapidement sans utiliser des tactiques dilatoires pour étirer inutilement la négociation. Cette obligation de l'employeur de négocier est tout à fait importante. C'est un paramètre établi par l'État, l'État qui s'assure aussi qu'il y a un certain équilibre dans les rapports de force entre les salariés et les employeurs pour qu'il y ait une négociation d'égal à égal. Donc, une fois qu'il a défini ce cadre institutionnel, l'État veille à sa mise en œuvre et à ce qu'il soit respecté par les employeurs et les syndicats. Il favorise aussi la négociation collective et la conclusion d'accords par la mise à disposition des acteurs patronaux et syndicaux de différentes instances pour la médiation et l'arbitrage lorsque les négociations sont bloquées.

## Crise syndicale aux États-Unis, mais exception canadienne ?

- 19 D. K. : Aujourd'hui, dans tous les pays, on parle d'une crise du syndicalisme, mais dans le cadre de l'Amérique du nord, est-ce qu'on peut parler d'une exception ? Crise syndicale aux États-Unis bien sûr, mais peut-on parler d'une exception canadienne ?
- 20 P.-A. L. : Apparemment, oui. Si on regarde les taux de syndicalisation, et les taux de couverture syndicale - couverture des salariés faisant l'objet d'une convention collective - les chiffres sont quand même très contrastés : on note un taux de syndicalisation d'environ 40 % au Québec, 30 % au Canada.
- 21 D. K. : Et aux États-Unis ?
- 22 P.-A. L. : Aux États-Unis, il est d'à peine 10 %. Jusqu'au début des années 1960, les trois, enfin, les trois territoires - Québec, Canada, États-Unis - ont évolué de façon similaire. Si bien qu'au début des années 1960, le taux de syndicalisation dans ces trois territoires était de 30 %. C'est à ce moment-là que les chiffres ont commencé à diverger, en grande partie parce que le mouvement syndical américain a eu beaucoup de difficulté à recruter de nouveaux salariés. Pour la plupart, ces difficultés sont attribuables au fait que les salariés n'ont pas réussi à modifier le Code du travail - le *Wagner Act* - de manière significative.
- 23 D. K. : J'allais aussi aborder la question de la situation politique, mais on y reviendra après.
- 24 P.-A. L. : Oui. Il faut dire que depuis les années 1960, le contexte institutionnel aux États-Unis est resté inchangé jusqu'à aujourd'hui. Bien sûr, on a permis la syndicalisation des employés du secteur public.
- 25 D. K. : Dans les années 1960, sous le président Kennedy.

- 26 P.-A. L. : Sous Kennedy, mais en fait, dans beaucoup d'endroits, les salariés n'ont pas obtenu le droit de grève. Tandis qu'au Québec et au Canada, on a modifié le Code du travail pour accorder le droit de grève aux salariés du secteur public et des milieux hospitaliers et aux fonctionnaires. Enfin, excepté les policiers et les pompiers - qui maintiennent des services essentiels - tout le monde a le droit de grève dans le secteur public. Bien sûr, il faut bien se rappeler que le cadre institutionnel d'origine était conçu pour les salariés du secteur manufacturier, les grandes usines et entreprises.
- 27 Et une fois appliquée dans ces secteurs d'activité, il fallait instaurer la syndicalisation dans le secteur public et aussi faciliter la syndicalisation des nouveaux groupes de salariés, notamment dans le commerce de détail et dans des entreprises de taille plus réduite. Cela a été fait au Canada mais pas aux États-Unis. Aux États-Unis, un changement important s'est produit dans les années 1960. Les employeurs ont remis en question le mode de relations du travail syndiqué et beaucoup d'entreprises ont décidé de s'installer dans le sud des États-Unis, ce qu'on appelle « la stratégie du sud », la *Southern Strategy*.
- 28 D. K. : Le désert syndical.
- 29 P.-A. L. : C'est ça. Surtout dans le Sud à l'époque, dans les états fédérés dits *Right-to Work* (le droit au travail). Or, c'est un abus de langage. En réalité il s'agit de la possibilité pour les salariés de *ne pas payer* de cotisation syndicale, même s'ils sont couverts par une convention collective.
- 30 D. K. : Déroger au droit syndical fédéral, à l'obligation du monopole syndical.
- 31 P.-A. L. : Tout à fait. Au Canada et au Québec, on a passé des lois qui obligent les salariés, lorsqu'ils sont couverts par une convention collective, à payer une cotisation syndicale.
- 32 D. K. : Donc, d'un côté, dès les années 60, il y avait déjà une différence entre les deux pays dans le cadre législatif. Aussi, pendant les années 1960-1970, il y a eu des scissions syndicales au Québec. Les syndicats, notamment les plus radicalisés, quittaient pour la première fois ce qu'on appelle les « international unions », les syndicats internationaux.
- 33 P.-A. L. : Oui. Il y a eu tout un mouvement de « canadianisation » des syndicats, des syndicats qui étaient autrefois affiliés à des syndicats internationaux. Ce mouvement impliquait des travailleurs américains du même secteur mais également de tous les grands secteurs industriels - employés de bureau inclus -, qui ont quitté ces syndicats internationaux.
- 34 D. K. : C'est le cas dans le secteur automobile, le *Canadian Auto Workers*, par exemple.
- 35 P.-A. L. : Oui. Ainsi que les travailleurs dans les domaines des pâtes et papiers, des télécommunications, de l'alimentation et du commerce, des services. Enfin, tous ces syndicats se sont désaffiliés des syndicats internationaux. Ce qui reste aujourd'hui comme grand syndicat encore affilié aux syndicats internationaux, ce sont les Métallos, les ouvriers métallurgistes.
- 36 D. K. : Est-ce que c'est une coïncidence, parce que la période correspond aussi à la Révolution tranquille au Québec ? Y a-t-il un lien ? Il y a aussi une dimension de stratégie syndicale lorsque les syndicats américains ont fait des concessions contractuelles aux employeurs, en commençant dans l'automobile en 1979. Les travailleurs automobiles canadiens s'y opposaient. Confrontés à cette orientation radicale contre les concessions, ils ont fait scission.

- 37 P.-A. L. : En fait, il y a plusieurs motifs. Il y avait aussi cette politique d'affirmation nationale, menée à l'époque par Trudeau, un mouvement national au Canada cherchant à se distinguer des États-Unis.
- 38 D. K. : C'était quand ?
- 39 P.-A. L. : L'époque de Trudeau, c'était dans les années 1970.
- 40 D. K. : Donc, au début, il s'agissait avant tout d'une affirmation nationale.
- 41 P.-A. L. : C'est ça, tout à fait. Au début, c'était plus une question d'affirmation nationale. Puis, le mouvement a pris de l'ampleur avec la stratégie des concessions, notamment dans le secteur des pâtes et papiers, et surtout dans le secteur de l'automobile. Les travailleurs canadiens de l'automobile ont refusé de signer le même type de convention collective dans les années 1980-85. Ils ont refusé les concessions que les syndicats américains avaient acceptées. Évidemment, ça a fait couler beaucoup d'encre dans le mouvement syndical au Canada.
- 42 Il faut dire qu'au Québec, historiquement, contrairement au reste du Canada, il y a deux origines historiques du syndicalisme, deux grandes branches qui se sont historiquement constituées : les syndicats internationaux, mais aussi les syndicats catholiques qui, au départ, se sont développés un peu plus lentement que les internationaux mais qui, au cours des années 1960, ont pris beaucoup d'ampleur. Dans les années 1960, les syndicats québécois qui appartenaient aux syndicats internationaux ont fait pression sur leurs collègues canadiens pour aussi se désaffilier.
- 43 Cette affirmation du Canada à l'égard des États-Unis, dans le mouvement syndical, était aussi alimentée par une volonté d'affirmation québécoise à l'égard du Canada et à l'égard des États-Unis. Les deux allaient de pair. Dans beaucoup de syndicats internationaux, c'était souvent les Québécois qui poussaient à la désaffiliation, excepté dans l'automobile, où il y avait peu de syndiqués québécois, l'industrie automobile étant davantage en Ontario. Mais dans les autres syndicats internationaux c'était souvent des syndiqués québécois qui incitaient à la désaffiliation.
- 44 D. K. : C'est intéressant parce qu'on voit des divergences entre les deux pays qui commencent avant même la crise internationale du syndicalisme dans les années 1970, lors des reconstructions productives, et qui se manifestent plus ouvertement en termes de chiffres depuis les années 1980. Donc les divergences avaient déjà lieu sur un autre plan.
- 45 P.-A. L. : En fait, les divergences sont apparues très nettement avant la crise parce que dans les années 1960-70, on ne parlait pas de crise du syndicalisme. On était dans une période de fort militantisme et...
- 46 D. K. : Dans les deux pays ?
- 47 P.-A. L. : C'est ça. Mais au Canada les syndicats étaient souvent porteurs de projets de société dont une des dimensions était l'affirmation nationale, tant au Canada, motivés par le nationalisme canadien, qu'au Québec, par le nationalisme québécois. Au Québec, le nationalisme québécois était porté aussi par des syndicats qui n'ont jamais eu de liens avec les internationaux. Il s'agit du syndicalisme catholique qui, dans les années 60, s'est laïcisé et est devenu un syndicalisme n'ayant plus de lien avec l'église catholique, avec la religion. C'est la CSN qui, auparavant, s'appelait la CCTC, la Confédération canadienne des travailleurs catholiques, qui en 1960, est devenue la Confédération des syndicats nationaux.



- 48 D. K. : C'est ce qui s'est passé en France, à la même époque, entre la CFTC et la CFDT.
- 49 P.-A. L. : Tout à fait. Il y a eu aussi au cours des années 60-70, surtout 70, une véritable radicalisation du mouvement syndical, du mouvement ouvrier, et ça a aussi permis de transformer le cadre institutionnel et donc obligé, incité fortement les gouvernements à adopter des mesures beaucoup plus favorables à la syndicalisation, ce qui ne s'est pas fait aux États-Unis. On peut dire qu'une des différences déjà à cette époque c'est que le syndicalisme au Canada, et surtout au Québec, c'était un syndicalisme très associatif, très lié aux autres mouvements sociaux.
- 50 En fait, on dit à l'époque qu'il y avait comme une alliance quadripartite entre : le mouvement syndical, le mouvement national, le mouvement des femmes et le mouvement des groupes populaires et communautaires qui œuvraient dans les quartiers pour développer des cliniques de santé ou participer à une plus grande démocratie municipale. La conjonction de ces quatre mouvements, au Québec particulièrement, a contribué à l'affirmation de la question nationale, avec l'appui du Parti québécois (PQ) qui faisait la promotion de l'indépendance du Québec.
- 51 D. K. : Il y avait aussi le NPD, le Nouveau Parti démocratique.
- 52 P.-A. L. : Oui, le NPD a aussi... Dans le reste du Canada, il y avait cette alliance avec le NPD qui militait fortement en faveur du nationalisme canadien.
- 53 D. K. : Les deux partis travaillaient-ils ensemble ?
- 54 P.-A. L. : Le NPD et le Parti québécois, à l'époque ne travaillaient pas ensemble.
- 55 D. K. : Il y avait donc deux mouvements politiques...
- 56 P.-A. L. : Deux mouvements politiques...
- 57 D. K. : ... qui étaient tous les deux progressistes.
- 58 P.-A. L. : Le NPD, sur la scène fédérale comme sur la scène provinciale - dans les autres provinces canadiennes sauf le Québec - était un parti très progressiste. Il a pris le pouvoir au niveau des provinces, dans certaines provinces canadiennes. Il était aussi porteur de l'agenda des revendications du mouvement syndical au niveau fédéral. Donc, tout ça créait une conjoncture qui était favorable au mouvement syndical et encore plus favorable au Québec, compte tenu de la question nationale et d'une alliance très étroite entre le Parti québécois - qui était le porteur du projet indépendantiste, et les syndicats québécois.
- 59 Lors du premier mandat du Parti québécois dans le milieu des années 70, il y a eu des réformes majeures concernant le Code du travail qui ont facilité l'accès à la syndicalisation, qui ont interdit l'usage de briseurs de grève pendant les conflits de travail et qui ont instauré l'arbitrage obligatoire d'une première convention collective. Le Parti québécois a aussi alors développé un système de santé et de protection sociale davantage favorable au monde du travail. Ces réformes ont permis au mouvement syndical de se développer et de recruter beaucoup plus largement qu'aux États-Unis.
- 60 D. K. : Alors ce sont deux grandes différences importantes parce qu'aux États-Unis, pendant les années 1960, le mouvement syndical - en grande partie hostile - n'était pas généralement associé aux nouveaux mouvements sociaux et supportait la guerre du Vietnam, à quelques exceptions près. C'est une première différence importante entre le syndicalisme des deux pays. Ensuite, sur le plan politique et institutionnel, il faut relever le grand absent aux États-Unis (il n'y a pas de mouvement tels le NPD ou le PQ



comme au Canada), le seul pays du monde capitaliste à ne pas avoir un parti politique de masse qui se réclame des intérêts populaires, des intérêts des travailleurs.

- 61 P.-A. L. : C'est ça. Les syndicats américains ont investi massivement le Parti démocrate, mais n'ont jamais été capables d'en définir l'agenda. Même s'il faisait des promesses pour modifier le Code du travail, le Parti démocrate n'a jamais mené de batailles vraiment sérieuses ou vraiment déterminées pour faire passer ses législations au Sénat et à la Chambre des représentants.
- 62 D. K. : C'est dans ce cadre général qu'arrive la crise du syndicalisme et ce qui va devenir « l'exception canadienne ». Pouvez-vous nous rappeler les chiffres ?
- 63 P.-A. L. : Aujourd'hui, en termes de syndicalisation, le Québec arrive en tête avec un taux de syndicalisation de 40 % ...
- 64 D. K. : Public et privé combiné ?
- 65 P.-A. L. : Privé et public. Dans le public, le taux de syndicalisation est de 82 % et dans le privé, il est de 26 %. Déjà là, on voit un écart qui interpelle. Au Canada anglais, les écarts sont similaires, mais évidemment plus réduits. Le taux de syndicalisation moyen dans le secteur public-privé est de 30 % au Canada alors qu'aux États-Unis, il est d'à peine 10 %. Il est d'environ 30 % dans le secteur public aux États-Unis, 30-35, et de 6 ou 7 % dans le secteur privé.
- 66 D. K. : Pourquoi dites-vous que le taux est « évidemment » moins élevé au Canada anglais ?
- 67 P.-A. L. : En fait, le Canada est constitué de différentes provinces et certaines provinces, l'Alberta notamment, et même l'Ontario, ont eu des gouvernements très conservateurs qui n'ont pas appliqué toutes ces mesures dont j'ai parlé tout à l'heure pour favoriser la syndicalisation.

## Réalités provinciales différentes au Canada concernant la question syndicale

- 68 D. K. : Donc, il existe des réalités provinciales différentes concernant la question syndicale au Canada.
- 69 P.-A. L. : Oui, parce que le Code du travail qui définit les paramètres de la négociation collective est du ressort provincial, et donc varie d'une province à l'autre. Généralement, il fait partie d'un tronc commun.
- 70 D. K. : Il y a le cadre national, les règles générales sur les négociations collectives, mais quels aspects du Code du travail diffèrent entre les provinces ?
- 71 P.-A. L. : Il s'agit par exemple de l'accès à la syndicalisation. Il y a des provinces qui sont beaucoup plus rigides et qui ont des formules un peu similaires à celles des États-Unis, notamment l'Alberta, assez proche du modèle américain. D'ailleurs, le taux de syndicalisation en Alberta est plus bas, il est de 20 %.
- 72 D. K. : Précisément, quelles sont les différences ?
- 73 P.-A. L. : Lors d'une campagne syndicale, on peut obtenir l'accréditation syndicale de deux façons : soit par la signature de cartes qui donne automatiquement l'accès à la syndicalisation lorsqu'on a fait signer 50 % des salariés plus une voix, soit par un vote qui est déclenché, même si on a fait signer 50 % des salariés plus une voix. Or, dans

certaines provinces, le vote est rendu obligatoire. Dans certaines provinces, on organise obligatoirement un vote. Dans ce cas-là, c'est comme une campagne électorale. Donc des employeurs font toute sorte de promesses même si c'est interdit par la loi de faire des promesses explicites, et ils utilisent différents moyens pour éviter la syndicalisation ; toute leur équipe de gestionnaires est mise à contribution. Le taux de succès lors d'une campagne, lorsqu'il faut passer par un vote, est très limité comparativement à une situation où la reconnaissance est automatique suite à la signature des cartes.

- 74 Il y a aussi les briseurs de grève qui, au Québec, sont interdits, alors que certaines provinces les acceptent (ils sont légaux partout aux États-Unis). Or, c'est sûr que si on autorise les briseurs de grève, on affaiblit considérablement le rapport de forces au cours des négociations et enfin, cela peut dissuader les travailleurs d'entreprendre une grève. Une autre variable selon la province est l'arbitrage obligatoire de la première convention collective : non seulement il s'agit d'obtenir la formation d'un syndicat, mais aussi de contraindre les salariés et syndicats à signer une première convention collective.
- 75 D. K. : Au Canada, pas aux États-Unis.
- 76 P.-A. L. : C'est ça, tout à fait. Il n'y a pas d'obligation aux États-Unis pour les employeurs de signer un premier contrat. La différence, c'est que dans certains cas, comme au Québec, il y a l'arbitrage obligatoire, c'est-à-dire que si le syndicat constate que l'employeur est de mauvaise foi au cours de la négociation et que cela perdure, il demande à l'État d'intervenir puis il y a un juge de différends qui décrète les conditions de la première convention collective. Ceci permet au syndicat de pouvoir exister et de préparer le renouvellement de la convention collective qui interviendra dans trois ans. Cela n'existe pas États-Unis. Aux États-Unis, même quand un syndicat est formé, il y a seulement la moitié des syndicats formés qui réussissent à signer une première convention collective, les autres disparaissent.

## Différences entre les syndicalismes des deux pays

- 77 D. K. : Votre explication éclaire réellement la différence entre le syndicalisme des deux pays. Il y a une espèce de double régime au Canada dont une partie ressemble au système américain, où il y a le vote obligatoire. Ce système impose plusieurs étapes pour former un syndicat ; il faut déjà avoir obtenu les signatures d'un tiers des salariés, signatures qui attestent de leur accord pour organiser une élection. Après, seulement, il y a la phase de l'élection, où il faut obtenir 50 % plus une voix. C'est un processus long et difficile pendant lequel il y a beaucoup de risques ; les gens qui cherchent à syndicaliser une entreprise peuvent être licenciés parce qu'on sait qu'il n'y a aucun contrôle sur cette question aux États-Unis et que souvent les employeurs utilisent des pratiques antisyndicales.
- 78 Puis il y a l'autre système, qui n'existe qu'au Canada, dans certaines provinces. On l'appelle le « card check », la signature des cartes. Il est possible de former et faire reconnaître légalement un syndicat local par la signature de cartes, en obtenant 50 % plus un. Faire appliquer ce système aux États-Unis représentait un grand objectif des syndicats américains. C'était une promesse électorale du candidat Obama. Mais lorsqu'il y a eu un projet de loi soumis au Congrès à ce sujet, le président Obama ne lui a donné aucun soutien actif et la loi n'est pas passée. Ça, c'est la grande différence, aujourd'hui,

entre les deux pays. Il existe toujours ce régime d'élection très difficile et très risqué partout aux États-Unis, qui est davantage aggravé dans les états *Right-to-Work*. Mais au Canada, il y a des endroits où la syndicalisation se fait par simple signature de carte syndicale.

## Le syndicalisme québécois et canadien : à la croisée des chemins

- 79 P.-A. L. : Exactement. Le taux de syndicalisation est très variable d'une province canadienne à l'autre et on le voit aussi au niveau de l'orientation actuelle du gouvernement fédéral, un gouvernement conservateur. La politique du gouvernement actuel cherche vraiment à grignoter de plus en plus les droits syndicaux et à introduire des formules similaires au *Right-to-Work* américain, et donc remettre en question le paiement obligatoire des cotisations syndicales par tous les salariés couverts par une convention collective. On veut aussi surveiller de manière plus étroite les finances syndicales pour contrôler l'action politique ; les fonds des syndicats seraient orientés vers l'action sociale et politique. Les provinces de l'Ouest comme l'Alberta, d'où nous vient le gouvernement conservateur, ou la Saskatchewan, d'où vient le mouvement plus conservateur, suivent cette orientation. C'est très inquiétant.
- 80 Aux États-Unis, les différences sont majeures entre les États de *Right-to-Work*, où le taux de syndicalisation est en moyenne de 6 %, et les États où il n'y a pas de *Right-to-Work*, où le taux de syndicalisation est entre 15 et 20 % en moyenne. Dans l'État de New York, le taux de syndicalisation est à 26 %, donc supérieur à celui de l'Alberta. C'est comme cela que la question se pose vraiment aujourd'hui. Je crois que le syndicalisme québécois et canadien est à la croisée des chemins.
- 81 Est-ce qu'il va emprunter la voie américaine, et donc progressivement perdre de l'influence dans le monde du travail, perdre de l'influence auprès de la société et connaître une chute importante du taux de syndicalisation ou est-ce qu'il va être capable de trouver des manières innovantes d'aller chercher de nouveaux droits, un nouveau cadre institutionnel qui va permettre de recruter davantage de salariés et d'équilibrer le rapport de forces avec les employeurs ? Aujourd'hui, si l'on s'attarde sur le taux de syndicalisation, c'est comme un peu un leurre le taux de syndicalisation au Canada.
- 82 D. K. : Pourquoi est-ce que c'est un leurre ?
- 83 P.-A. L. : On peut citer deux facteurs, deux raisons. D'abord, l'implantation syndicale est très variable selon les secteurs d'activité et selon les classes professionnelles.

## Le syndicalisme dans la nouvelle économie

- 84 D. K. : Vous avez mené une étude récente très importante sur le syndicalisme dans la nouvelle économie. Est-ce que vous pouvez nous en dire plus ?
- 85 P.-A.L. : Oui, bien sûr. Cette étude qu'on a faite récemment avec Marie-Ève D'Amours sur l'état du syndicalisme au Québec s'intitule *Nouveau régime de relations du travail*<sup>2</sup>. La thèse que l'on fait c'est que non seulement il y a des problèmes au niveau du recrutement syndical et du taux d'implantation des syndicats, mais qu'il y a également

des problèmes majeurs dans l'équilibre des pouvoirs entre les employeurs et les syndicats. Si bien que ce déséquilibre est tout aussi prononcé au Québec et au Canada que dans le reste de l'Amérique du nord, aux États-Unis. Car lorsqu'on regarde les salaires comme étant un indicateur un peu synthétique de l'évolution des conditions de travail et d'emploi, les salaires, *grosso modo*, ont connu la même évolution au Canada et aux États-Unis, c'est-à-dire une stagnation de longue durée, voire un déclin.

- 86 D. K. : S'agit-il des mêmes raisons de stagnation et de déclin – en valeur réelle – des salaires aux États-Unis ?
- 87 P.-A. L. : Je pense que les raisons sont assez similaires. Les syndicats américains ont été incapables, à un moment donné, ou n'ont pas eu la volonté politique et stratégique de recruter dans de nouveaux secteurs d'activité. Au Québec et au Canada, on est rendus à la même croisée des chemins, à la même situation, c'est-à-dire qu'on constate que le syndicalisme est très fortement implanté dans un certain nombre de bastions. Par contre, il est très faiblement implanté dans la « nouvelle économie ». Ça tout le monde le sait, tout le monde le dit régulièrement, mais notre étude révèle qu'il est très faiblement implanté aussi dans les services privés traditionnels, le commerce de détail, les services d'aide aux personnes, l'hébergement et la restauration, en somme, toutes les activités liées à ces services traditionnels.
- 88 D. K. : Il y a quand même une jeune génération de syndicalistes très dynamique dans les services aux États-Unis, que ce soit dans l'hôtellerie, par exemple, ou chez les immigrés, comme la lutte très connue des « Justice for Janitors » (gardiens d'immeuble) qui a donné lieu au film de Ken Loach *Bread and Roses*, même s'il ne faut pas exagérer leur nombre. On sait aussi que le Canada est un pays d'immigration. Est-ce qu'il y a des mouvements similaires ?
- 89 P.-A. L. : Oui, il y a toutes ces activités. Comme vous le disiez en fait « Justice for Janitors » a été une lutte tout à fait extraordinaire, héroïque et innovante à bien des égards. Il y a de telles actions dans beaucoup d'autres secteurs chez-nous. Au Québec, il y a eu notamment la syndicalisation d'un certain nombre de *dépanneurs*<sup>3</sup> chez Couche-Tard. C'est une grande entreprise dans le domaine des *dépanneurs*, des commerces de proximité. Il y a eu des tentatives de syndicalisation qui ont concentré beaucoup de moyens. Dans les grandes entreprises de restauration rapide, on pense à McDonald's ; dans les grands commerces de détail, on pense à Walmart.
- 90 D. K. : Bien, justement, c'est au Canada où il y a eu le seul magasin Walmart syndicalisé...
- 91 P.-A. L. : C'était à Jonquière au Nord-Est du Québec. Le syndicat a été formé, il regroupait plus d'une centaine de salariés puis l'entreprise a refusé la syndicalisation et a fermé le magasin et puis les employés ont perdu leur emploi.
- 92 D. K. : Y a-t-il de la violence brutale envers les travailleurs canadiens qui cherchent à se syndicaliser au Canada, des tactiques d'intimidation, comme le font les patrons étasuniens ?
- 93 P.-A. L. : Tout à fait. Ces tactiques sont quand même moins développées dans une campagne syndicale où on peut éviter le vote pour l'accréditation en ayant recours aux signatures de cartes. Alors qu'aux États-Unis, c'est au cours de la période allouée pour le vote que les entreprises font appel systématiquement à des *union busters*, des entreprises spécialisées pour casser le dos des syndicats.

- 94 D. K. : Vous avez souvent les mêmes entreprises qu'aux États-Unis. L'intimidation est tout à fait légale aux États-Unis. L'employeur, lors d'une campagne syndicale, prend souvent les salariés les uns après les autres dans son bureau. On ne sait pas ce qu'il s'y passe, c'est la pression, c'est la carotte ou le bâton. Est-ce légal aussi au Canada ?
- 95 P.-A. L. : En fait, c'est beaucoup plus contrôlé. C'est ça un peu le paradoxe. C'est beaucoup plus contrôlé au Québec et au Canada parce qu'il n'y a pas eu ce tournant néo-conservateur aussi marqué qu'aux États-Unis. On se souvient de Reagan, lors de son élection en 1980, dont le discours était vraiment pro-patronal.
- 96 D. K. : La grève de PATCO (Professional Air Traffic Controllers Organization), qui a marqué un tournant, cette grève des aiguilleurs du ciel que le président Reagan a cassée en 1981.
- 97 P.-A. L. : Oui. Les firmes spécialisées dans l'évitement syndical sont beaucoup plus développées aux États-Unis qu'elles ne le sont au Canada et au Québec. Par contre, les difficultés de syndicalisation sont presque aussi grandes et je pense que cela est dû au fait qu'il faudrait des droits nouveaux, un nouveau cadre institutionnel pour permettre la syndicalisation. Comment le concevoir ? Évidemment, on peut y réfléchir longuement, mais le cadre institutionnel a ses limites. On a fait le plein des effectifs syndicaux à l'intérieur du cadre actuel, où le taux de syndicalisation est assez élevé, notamment au Québec et au Canada, que ce soit dans les grandes entreprises, dans le secteur public, dans le secteur manufacturier, dans la construction, les entreprises de transport public.
- 98 D. K. : Est-ce que c'est aussi légal de licencier un travailleur qui est en train d'organiser une campagne syndicale ?
- 99 P.-A. L. : Non, ce n'est pas légal. Je dirais que c'est plus contrôlé au Canada.
- 100 D. K. : Mais ça se fait quand même ?
- 101 P.-A. L. : Ça se fait, mais c'est moins fréquent, c'est moins généralisé qu'aux États-Unis. C'est ça le paradoxe, le fait qu'au Québec et au Canada, notamment au Québec, on a un cadre institutionnel beaucoup plus favorable à la syndicalisation qu'aux États-Unis. Bien sûr, ça explique le taux de syndicalisation plus élevé, mais aujourd'hui ce que l'on constate c'est que le recrutement de nouveaux salariés syndiqués est en chute de manière importante ces dernières années.
- 102 Surtout, ce que l'on constate, malgré un taux de syndicalisation plus élevé, c'est que les syndicats n'ont pas plus de pouvoir dans la négociation des conventions collectives au Québec que dans le reste du Canada et qu'aux États-Unis. Donc, il y a d'autres facteurs en jeu et je pense que le financement de l'économie, la mondialisation, ce tournant néo-conservateur, même s'il a frappé moins fortement au Québec, est quand même présent. Tous ces gouvernements qui aujourd'hui ne parlent que d'austérité. En fait, le mouvement syndical a connu un processus d'affaiblissement au cours des vingt ou trente dernières années. Les syndicats du secteur public au Québec et au Canada n'ont pas vraiment réussi à négocier véritablement une convention collective ces quinze ou vingt dernières années puisqu'à chaque fois qu'ils viennent pour négocier, il y a des lois spéciales qui interdisent la grève sous prétexte du maintien des services essentiels.
- 103 D. K. : Dans tout le secteur public ?
- 104 P.-A. L. : Non, surtout les hôpitaux, les écoles, la fonction publique, les employés...
- 105 D. K. : L'école ?

- 106 P.-A. L. : Oui, oui, dans les écoles.
- 107 D. K. : Mais pas dans les universités, où il y a eu des grèves importantes ces dernières années.
- 108 P.-A. L. : On passe des législations spéciales dans les écoles primaires et secondaires, mais pas dans les universités ... C'est-à-dire que la grève n'est pas interdite par le Code du travail, mais le gouvernement peut passer une loi de retour au travail pour obliger les salariés à retourner travailler.
- 109 D. K. : Est-ce que cela arrive ? La réquisition d'obliger le retour au travail n'avait quasiment pas été appliquée aux États-Unis depuis les années 1940-1950. C'est normalement interdit pour les postiers, les fonctionnaires fédéraux, de faire grève mais il y a eu de grandes grèves de postiers. Comme à PATCO, quand Reagan a envoyé ce signal antisyndical. À l'échelle locale, en 2012, il y a eu notamment la grande grève des écoles publiques de la ville Chicago, qui a acquis des droits en termes de conditions d'enseignement, d'emploi et de salaires, mais qui n'a, pour le moment, pas donné suite ailleurs.
- 110 P.-A. L. : Ça arrive au Québec et même au Canada, car 50 % des effectifs sont syndiqués dans le secteur public... Au début, dans les années 1970, particulièrement au Québec, les syndicats du secteur public se définissaient comme étant la locomotive du progrès. Ils voulaient tirer vers le haut l'amélioration des conditions de travail et d'emploi. Effectivement, ils l'ont fait durant les années 1970, début 1980. À partir des années 1980, il y a eu une prise de conscience au sein des divers gouvernements et la volonté de ramener le syndicalisme dans le secteur public, d'accorder plus d'importance à la question de la rémunération, et de faire passer les conditions de travail du secteur public derrière celles du secteur privé. En fait, de faire du privé celui qui établit les standards et de mettre le secteur public à la remorque du privé. Quand vous avez 50 % des syndiqués qui sont dans le secteur public, ce sont des forces vives ! Et si vous coupez leur pouvoir de négociation il ne reste plus que le secteur privé.
- 111 Dans le secteur privé, les évolutions au cours des dernières années ont réduit considérablement le pouvoir de négociation des syndicats. Toutes ces questions de mondialisation, de désindustrialisation dans le secteur manufacturier... On a eu au Québec, au cours des dernières années, une épidémie, si vous me permettez l'expression, de *lock-out* ou de multiplication de *lock-out* dans différents secteurs : la presse, les télécommunications. Dans le secteur manufacturier, au cours des années 2000 - qu'on appelle les années de *lock-out* au Québec - c'étaient les bastions en fait du syndicalisme qui ont été victimes de ces stratégies patronales pour réduire le pouvoir du syndicalisme et détériorer les conditions de travail. L'enjeu majeur était l'implantation de la sous-traitance, afin de diminuer les emplois syndiqués, de transférer de bons emplois syndiqués, bien rémunérés, vers des entreprises de sous-traitance où les salaires sont beaucoup plus bas, où la syndicalisation n'existe quasiment pas. Tout ce mouvement a pris de l'ampleur au cours des dernières années, tant dans le privé que dans le public, alors que dans les années 1960-1970, il existait un préjugé favorable sur le monde syndical ou des travailleurs.
- 112 Dans les années 1980-1990, puis 2000-2010, la classe politique s'est retournée et les gouvernements ont été sensibilisés aux politiques de déficit zéro, d'austérité et de flexibilité du marché du travail. Le Canada et le Québec sont les meilleurs élèves de l'OCDE. Ils suivent depuis le milieu des années 1990 toutes les politiques de l'emploi

prises en avant par l'OCDE. Toute cette orientation néo-libérale, l'agressivité patronale beaucoup plus forte, les patrons... Ça a commencé aux États-Unis. En plus de la « Southern Strategy », la désyndicalisation, des entreprises américaines exploitent des usines au Québec.

- 113 D. K. : Donc, il y a quand même une baisse du taux de syndicalisation, même s'il reste élevé.
- 114 P.-A. L. : Ça plafonne depuis quelques années et ça diminue. Si on revient sur l'implantation syndicale comme telle, comme je le disais, dans les secteurs en déclin, comme le secteur manufacturier, le syndicalisme est fortement implanté. Il est fortement implanté dans le secteur public même si la proportion d'emplois y est restée assez stable au cours des dernières années et qu'elle risque de diminuer de manière assez importante avec toutes ces politiques d'austérité que l'on met en place.
- 115 D. K. : La privatisation.
- 116 P.-A. L. : La privatisation. Dans le domaine du BTP (bâtiment et travaux publics), secteur assez largement syndiqué, on a connu un *boom* au cours des dernières années avec le renouvellement des infrastructures, mais ça va s'arrêter. Tout cela indique que le taux de syndicalisation va sans doute diminuer même dans les châteaux-forts, les bastions du syndicalisme. Par ailleurs, il est faiblement implanté dans la nouvelle économie, parmi les employés les moins qualifiés, au sein des services privés traditionnels. Le plus inquiétant, c'est qu'on réussit très peu à recruter de nouveaux salariés. En fait, l'emploi, au cours des quinze dernières années, l'emploi en général, s'est accru de 30 %. Par contre, le nombre de nouveaux syndiqués recrutés s'est accru de seulement 19 %.
- 117 D. K. : C'est aussi peut-être à cause du type d'emploi, si ce sont des travailleurs ayant des emplois plus précaires, temporaires, etc.
- 118 P.-A. L. : Ce sont aussi des entreprises de plus petite taille. C'est difficile dans les petites unités parce qu'en Amérique du nord, le recrutement se fait par établissement. On est souvent confronté à ce qu'on appelle le système des franchises, et donc à des grandes entreprises « multi-établissements », notamment dans les domaines de la restauration rapide - on pense à McDonald's, du commerce de détail - on pense à Walmart, et d'autres. Le phénomène se développe très largement, de plus en plus, et le taux de syndicalisation dans ces entreprises « multi-établissements » a chuté de manière importante au cours des dernières années.
- 119 D. K. : Oui, parce qu'on sait bien que la plupart de ces entreprises sont des franchises, et donc constituées des petites entreprises individuelles, des PME, malgré les signes extérieurs d'une grande marque (comme McDonald's), ce qui rend très difficile le rapport de forces, chaque restaurant devant mener sa propre campagne syndicale.
- 120 Pour finir, avant de parler de votre dernier ouvrage, une question. Quel est, par rapport aux États-Unis, l'attrait du syndicalisme canadien parce qu'il y a une différence là aussi entre les deux pays, une espèce de paradoxe, il me semble. D'un côté, puisqu'il y a plus de « public » (services, protections) au Canada, notamment l'assurance maladie comparable à la sécurité sociale en France. Absente aux États-Unis, le syndicat représente un grand enjeu, celui d'acquiescer auprès des employeurs l'assurance maladie grâce à un contrat collectif négocié. Or, au Canada, étant donné l'existence des services publics, il y a peut-être moins besoin - entre guillemets - de syndicats. Bien sûr il y a la question des salaires, etc., mais quel est l'attrait du syndicalisme ?



- 121 P.-A. L. : La syndicalisation, la formation d'un syndicat obéit à une logique qui est presque la même dans tous les milieux de travail, c'est la question de l'équité. C'est l'arbitraire patronal. Les salariés sont insatisfaits parce que certaines décisions arbitraires et inéquitables, appuyées sur le favoritisme, ont été prises par la direction. C'est ce qui suscite la plupart du temps le mécontentement chez les salariés non syndiqués et qui les amène à se syndiquer. Donc, plus de justice, plus de démocratie, plus d'équité dans le milieu du travail. C'est ça l'attrait de la syndicalisation. Mais une fois syndiqués, évidemment on s'intéresse à l'évolution des conditions de travail, notamment la rémunération et tous les autres avantages liés notamment aux fonds de pension.
- 122 D. K. : Comme aux États-Unis, il y avait des fonds de pension alloués par l'entreprise. Maintenant, il n'y en a presque plus (voir l'article d'Olivier Frayssé dans ce numéro). Mais il y a des comptes individuels d'investissement en bourse, des comptes dits 401(k).
- 123 P.-A. L. : Oui, on a un système similaire. Les fonds de pension sont composés de trois volets : un volet public, un volet individuel où les salariés font des économies pour assurer leur propre pension, des revenus à la retraite, et aussi le volet entreprise. Dans le volet entreprise, jusqu'à tout récemment les régimes à prestations déterminées (*defined benefits*) dominaient et garantissaient en fin de carrière en moyenne 70 % des revenus gagnés au cours des dernières années.
- 124 D. K. : Est-ce qu'il reste au Canada des fonds de pensions par répartition à l'échelle de l'entreprise - autrement dit les régimes à prestations déterminées ? Parce qu'aux États-Unis il n'en reste quasiment plus.
- 125 P.-A. L. : Ces régimes de pension sont en déclin et en fait beaucoup de ces régimes de pension sont en déficit. Le gouvernement est intervenu aussi de manière très autoritaire, notamment dans les régimes publics municipaux. On a passé une loi pour obliger les salariés à payer la moitié des déficits des fonds de pension, même si ces déficits étaient la plupart du temps occasionnés par les congés payés que les employeurs avaient obtenus. On a des évolutions assez semblables.

## Quelles perspectives pour le syndicalisme au Canada et aux États-Unis ?

- 126 D. K. : Y a-t-il des perspectives positives en vue au Canada ou aux États-Unis ou est-ce que tout est sombre ?
- 127 P.-A. L. : Je pense quand même qu'il faut avoir une appréciation un peu plus modérée ou nuancée. Le fait qu'on ait quand même un confortable taux de syndicalisation au Canada en général, et particulièrement au Québec avec 40 %, donne le temps aux acteurs syndicaux de réfléchir et puis de voir arriver les choses, de prévoir, de définir un projet. Moi, je pense que le monde syndical doit quitter un peu cette position de fausse assurance en se disant : « Ah, au Québec, ça va bien avec un pareil taux de syndicalisation. On est assuré d'exister encore très très longtemps ». Je pense que les gens font de plus en plus de diagnostics qui montrent des signes inquiétants.
- 128 Il faut changer la donne dans les années qui viennent, acquérir de nouveaux droits pour faciliter la syndicalisation, rétablir l'équilibre des pouvoirs entre les patrons et les syndicats ; notamment ça devient tout à fait scandaleux de voir dans beaucoup d'entreprises canadiennes, entreprises de tout type et secteur public inclus, ces *lock-out*

à répétition. Je pense qu'il faudrait revoir ce droit accordé aux employeurs. Il faudrait regarder du côté de l'extension des conventions collectives, l'extension par branches de convention collective. Il faudrait, vraiment réfléchir, je reviens là-dessus, pour faciliter la syndicalisation. Quand on veut syndiquer, par exemple, une entreprise comme McDonald's, il faut syndiquer chacun des petits restaurants l'un après l'autre. Alors vous avez une vingtaine d'employés qui font face – de fait – à une multinationale qui peut utiliser tous les arguments et toutes les ressources pour éviter la syndicalisation...

129 D. K. : Déterminer les prix...

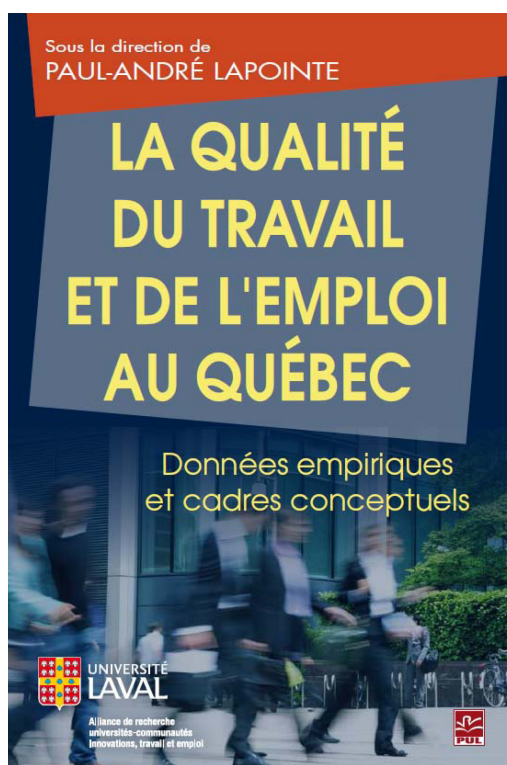
130 P.-A. L. : ...et surtout fermer le restaurant. Quand il y en a quelques milliers sur le territoire, ça n'a aucun impact que de fermer le petit restaurant et puis d'en ouvrir un nouveau trois ou quatre coins de rue plus loin.

131 D. K. : Donc est-ce que la situation est rédhibitoire ou y a-t-il de l'espoir ?

132 P.-A. L. : Moi, je pense qu'il y a de l'espoir. Je pense qu'aussi il y a de l'espoir parce que de plus en plus les salariés constatent que leurs conditions se sont dégradées au cours des dernières années. Si on regarde ne serait-ce que la rémunération, la qualité générale du travail et de l'emploi s'est dégradée au cours des dernières années. Je pense que quelque part il y aura un sursaut, un réveil d'un noyau, d'une fraction importante du mouvement salarié, des syndicats. Justement, sur cette question de la qualité du travail et de l'emploi.

## **Votre récent ouvrage : *La qualité du travail et de l'emploi au Québec, données empiriques et cadres conceptuels***

La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels



Crédits : Presses Université Laval

- 133 D. K. : Là, je pense que vous commencez à parler de votre ouvrage qui vient de sortir, *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*<sup>4</sup>, pouvez-vous nous le présenter ?
- 134 P.-A. L. : Dans cet ouvrage, on a réuni un certain nombre de contributions qui ont été faites au cours d'un colloque sur la qualité du travail et de l'emploi. L'intérêt, je dirais, c'est peut-être d'avoir mis côte-à-côte deux positions assez contrastées à l'égard de la qualité du travail et de l'emploi. Il y a des représentants d'un institut québécois, un organisme public de statistiques qui, lui, en utilisant certains indicateurs et certaines périodes de référence, soutient que la qualité du travail et de l'emploi s'est améliorée au cours des dernières années. D'autres auteurs soutiennent qu'elle s'est au contraire détériorée en proposant une perspective à long terme et en utilisant divers indicateurs plutôt qu'un seul, s'intéressant ainsi à l'ensemble de la population active. Donc, il y a ce débat.
- 135 La thèse que je soutiens, c'est que la qualité du travail et de l'emploi s'est dégradée. Lorsqu'on les étudie sur une longue période, les salaires, sur une base hebdomadaire, sont ces dernières années inférieurs à ce qu'ils étaient en dollars réels au milieu des années 1970. Cette stagnation des salaires, on la retrouve au Québec tout comme aux États-Unis et dans le reste du Canada. C'est un problème tout à fait majeur et l'une des préoccupations très importantes est aussi l'accroissement des inégalités de rémunération, les inégalités de revenus. Ici, au Québec, au Canada, on connaît la même évolution qu'aux États-Unis, c'est-à-dire que les salariés les mieux rémunérés, les plus riches, captent la plus grande part des revenus. Dans cette étude, j'ai pu calculer que le 1 % des salariés les mieux rémunérés a capté 40 % de la croissance des revenus du travail entre 1977 et 2007, au cours des trente dernières années.
- 136 D. K. : C'est un des arguments que développe l'économiste français Thomas Piketty dans ses études sur les inégalités.
- 137 P.-A. L. : Oui, j'utilise d'ailleurs les données provenant de la *World Top Incomes Database* qui fait des études sur l'ensemble des pays selon les déciles de revenus. En utilisant ces données et d'autres données, j'ai réussi à établir ce résultat. Il n'y a plus de mécanisme de partage de la productivité du travail. Il y a une création de richesse. C'est sûr qu'elle est moindre car les financiers qui dominent sont moins intéressés par la production de richesse que par la valeur de leurs actions, donc la productivité s'accroît moins rapidement, mais s'accroît tout de même. Les salaires ne suivent plus la croissance de productivité, il y a un écart croissant à l'intérieur du monde du travail puisque les salariés les mieux rémunérés sont aussi présents dans le monde du travail.
- 138 Quand on compare la part captée par les entreprises ou le capital *versus* celle du travail, dans la part du travail on a le 1 % des salariés les mieux rémunérés. Donc, dans la part du travail, les salariés les mieux rémunérés captent la plus grande partie des salaires et l'on aboutit à un accroissement des inégalités salariales. C'est très lié aussi, cet accroissement des inégalités salariales et la stagnation des salaires, c'est très lié aux politiques publiques. Je pense à l'assurance chômage, au salaire minimum... Juste pour vous donner un exemple, le salaire minimum aujourd'hui en dollars réels est de loin inférieur à celui qu'il était dans le milieu des années 1970. Il y a donc un déclin du salaire minimum. L'assurance chômage, alors que dans les années 1970-1980, à peu près 90 % des chômeurs étaient couverts par l'assurance chômage, aujourd'hui, c'est moins de la moitié des chômeurs qui y ont accès.

- 139 D. K. : La moitié des chômeurs ayant droit aux allocations n'en bénéficient pas. Ce sont les mêmes statistiques qu'en France, 50 %.
- 140 P.-A. L. : Tout à fait. Parce qu'on a durci les conditions d'éligibilité. Il faut travailler plus longtemps, les périodes d'éligibilité sont moins longues, la durée de prestations varie d'une région à l'autre, etc. Les taux des prestations de remplacement ont diminué. Une autre mesure aussi très importante, une fois qu'on a épuisé l'assurance chômage, c'est l'aide sociale, qui est évaluée sur la base des besoins. Mais les barèmes d'aide sociale ont considérablement diminué à partir du milieu des années 90. Toutes ces mesures, qui agissaient un peu comme plancher en-deçà duquel les salaires ne pouvaient diminuer, se sont vues affaiblies, ce qui a entraîné une diminution des salaires les plus bas et en même temps une augmentation des salaires les plus élevés. Donc on est en présence d'un accroissement très net des disparités salariales. Je dirais que l'autre facteur c'est la mondialisation.
- 141 C'est la mondialisation qui, en quelques années, a doublé la main d'œuvre disponible sur le marché du travail international. La Chine, l'Inde, tous ces nouveaux pays qui sont rentrés dans le cadre du capitalisme ; étant donné la délocalisation des entreprises, les salariés du Sud sont en concurrence avec les salariés du Nord sur la question de la rémunération. À cet égard, on pourrait prendre une image tout à fait parlante pour décrire la mondialisation, en fait une anecdote de Jack Welch qui était président-directeur général de *General Electric*. Il comparait la mondialisation à la barge de l'économie. Pour lui, la véritable mondialisation, c'était la capacité de placer les usines ou les établissements de production sur une barge, un bateau plat, qui peut se déplacer sur les eaux d'un continent ou d'un territoire à l'autre à la recherche des salaires les plus bas. On voit dans le cadre de cette dynamique, que cette image indique bien ce qui est la conséquence de la mondialisation sur les salaires, dans le secteur manufacturier très certainement, mais aussi dans un grand nombre de services que l'on peut aussi délocaliser ; pensons aux centres d'appel. Tous ces facteurs expliquent la dégradation de la qualité du travail et de l'emploi et le Québec, à cet égard, ne s'en tire pas tellement mieux que les États-Unis. Certes, les inégalités sont moins fortes, mais ce que l'on observe, c'est l'accroissement de ces inégalités au cours des dernières années.

## Un article : « Le travail professoral à l'ère du capitalisme universitaire »

- 142 D. K. : Par rapport à votre livre, ce qui est intéressant, c'est qu'il traite de nouvelles problématiques par rapport au travail, la théorie de l'échange social et comment les entreprises cherchent à attirer et à garder les salariés les plus qualifiés. Il y a toute la question de la sécurisation des parcours professionnels qui est d'actualité en Europe, s'inscrivant dans la Stratégie européenne pour l'emploi. Ce serait intéressant de voir quel est l'enjeu au Québec. J'ai quand même une question spécifique parce que la revue *IdeAs* a, entre autres, un lectorat d'universitaires. Il y a un article qui s'appelle « Le travail professoral à l'ère du capitalisme universitaire »<sup>5</sup>. Est-ce que vous pouvez nous exposer, en quelques mots, la problématique de cet article ?
- 143 P.-A. L. : C'est fort intéressant. L'article illustre une certaine contradiction importante dans le monde du travail. Dans le monde universitaire, généralement, les salariés sont bien rémunérés. On pourrait dire qu'ils devraient être satisfaits de leur travail compte

tenu de leur rémunération, du moins en Amérique du nord, les professeurs d'université...

- 144 D. K. : ... Sont beaucoup mieux rémunérés qu'en France, c'est certain.
- 145 P.-A. L. : Pourtant, on rencontre au niveau du travail des enjeux et des tensions tout à fait majeurs, c'est tout le stress engendré par les exigences contradictoires que l'on rencontre dans le domaine professoral. Par exemple, concernant la production scientifique, cette exigence du « publish or perish », « publier ou périr », et en même temps, cette volonté de vouloir faire une recherche de qualité, donc ne publier des résultats de recherche qu'une fois sûr qu'on les a bien analysés, qu'ils sont solides. Mais ça, le travail de réflexion scientifique, ça prend plus de temps, puisque la valeur ajoutée des universitaires n'est pas simplement de produire des données empiriques, c'est aussi de les analyser, de les mettre dans un cadre problématique, donc de réfléchir.
- 146 Or, le temps est excessivement restreint et en même temps, il y a aussi cette exigence d'enseigner, d'enseigner aux étudiants, de les encadrer, de leur donner des cours de qualité, donc de préparer comme il faut les enseignements. Cette exigence liée à l'enseignement est un peu en contradiction, elle est en fait en conflit avec les exigences liées à la recherche. Donc le temps apparaît comme une pression qui pèse sur le travail professoral et finalement ça entraîne toutes sortes de situations en termes de stress, de détresse psychologique voire d'épuisement professionnel. Donc cette profession qui, au point de départ, on pourrait dire, se caractérise par la plus grande autonomie - l'autonomie dans la recherche que l'on mène, tout le côté agréable de faire de la recherche et d'enseigner - en fait ne se réalise pas. On empêche les gens de faire un travail de qualité, de proposer un enseignement de qualité, une recherche de qualité en raison des exigences qui sont occasionnées par l'obligation de publier la plus grande quantité d'articles par année, d'enseigner au plus grand nombre d'étudiants. En fait, on est face à un manque de temps, de ressources, ce qui fait que ce travail devient en fait très à risque en termes de santé psychologique.

## Analyse croisée des syndicalismes nord-américains et européens

- 147 D. K. : J'ai une dernière question. Vous êtes un universitaire nord-américain qui vient de passer un semestre sabbatique en France. En tant que nord-américain, avez-vous remarqué des choses concernant le syndicalisme européen, auxquelles vous ne vous attendiez pas ? Une sorte d'analyse croisée des syndicalismes nord-américains et européens ?
- 148 P.-A. L. : Oui, il y a des choses intéressantes je pense qui peuvent stimuler la réflexion en Amérique du nord. Il y a une préoccupation peut-être beaucoup plus affirmée des acteurs syndicaux, voire des décideurs politiques, ici-même en France. Même si on parle d'un gouvernement... souvent on est déçu par les Socialistes etc, mais je pense qu'il y a quand même une préoccupation pour travailler notamment sur la sécurisation des parcours professionnels. En fait, si on regarde la France, il y a énormément de droits qui sont donnés aux salariés, aux syndicats. Le problème, c'est peut-être que les salariés et leur syndicat sont incapables de vraiment les exploiter, les mettre en œuvre parce qu'il existe une politique d'affaiblissement du syndicalisme.
- 149 D. K. : Que veut dire « incapables d'exploiter les droits » ?

- 150 P.-A. L. : Je pense que c'est dû au fait que la présence syndicale est tellement faible dans les grandes entreprises, tellement éclatée qu'il y a comme un phénomène de concentration des instances de représentation du personnel au niveau des sièges sociaux, donc on quitte un peu l'établissement, la proximité avec les salariés. Le syndicalisme a des difficultés à démontrer quotidiennement aux salariés ce qui représente sa valeur ajoutée, donc ils ont peu d'intérêt à adhérer. Je pense que c'est un phénomène qui est assez commun sur l'ensemble de l'Europe. C'est un peu l'envers de la problématique en Amérique du nord où les syndicats sont fortement implantés dans le monde du travail. Dans le milieu du travail syndiqué, les gens savent quel est le rôle du syndicat pour défendre leurs droits, l'équité, les salaires, etc. Enfin, la présence syndicale en milieu local est importante, mais ça se limite là.
- 151 Pour nous il faudrait des droits nouveaux, donc il faudrait s'inspirer un peu de ce qu'il y a en Europe. L'idée ce serait de conjuguer le meilleur de ces deux mondes. Les syndicats en Europe ou les salariés en Europe ont beaucoup de droits, mais qu'ils réussissent difficilement à faire valoir dû à la faible présence des syndicats dans le monde du travail. Il faudrait conjuguer ce modèle européen avec celui de l'Amérique du nord, ou en particulier le Québec, où les syndicats sont bien présents dans leurs milieux, mais n'ont pas de droits pour bien défendre les salariés au niveau national ou même au niveau local. Les décideurs politiques n'ont pas cette préoccupation historique.
- 152 Moi, je pense que compte tenu des luttes historiques du mouvement ouvrier en Europe, on a construit des États et des gouvernements qui ont quand même cette préoccupation constante à l'égard du monde du travail, ce qu'on n'a pas en Amérique du nord. Il n'y a pas eu l'équivalent des mouvements sociaux même s'il y a eu des luttes importantes, ça n'a jamais pris une ampleur aussi grande. Il n'y a pas eu, comme on disait au début de l'entretien, il n'y a pas eu de parti communiste, il n'y a pas eu de parti ouvrier, il n'y a pas eu de menaces qui ont pesé sur l'État de manière très forte. Donc, les États et même les patrons, quand ils s'engagent envers le syndicalisme, c'est toujours pour une période très limitée, temporaire, tant que le rapport de force l'impose. Quand ils peuvent s'en libérer et jouer la carte opportuniste, ils rompent leur engagement avec le syndicalisme. Alors qu'ici, en Europe, on dirait que c'est plus difficile compte tenu de l'Histoire, mais il y a du travail à faire du côté de la présence dans les milieux locaux.
- 153 D. K. : Merci encore, merci beaucoup.

---

## BIBLIOGRAPHIE

Gagnon, Mélanie, « Le travail professoral à l'ère du capitalisme universitaire », in Paul-André Lapointe (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*, Laval, Presses de l'Université Laval, avril 2013, chapitre 4.

Lapointe, Paul-André (Dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*, Laval, Presses de l'Université Laval, avril 2013, 308 p.

Lapointe, Paul-André et D'Amours, Marie-Ève, *Nouveau régime de relations du travail*, cahier de transfert CT-2014-010, Laval, Université Laval, Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés - Innovations, travail et emploi (ARUC), novembre 2014, <https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/publications/cahiers-de-transfert>, page consultée le 1<sup>er</sup> juin 2015.

## NOTES

1. Aux États-Unis, depuis la loi *Taft-Hartley* de 1947, il existe des restrictions qui interdisent aux salariés le droit à la syndicalisation à partir de la prise d'un certain niveau de responsabilité, *supervisors* ou *managers*, niveau à peu près l'équivalent à celui de l'agent de maîtrise. La même restriction existait déjà dans les codes du travail adoptés deux ou trois ans plus tôt dans les provinces canadiennes et par le Parlement du Canada.
  2. Voir Lapointe et D'Amours (2014).
  3. Nom québécois pour désigner les *convenience stores*, magasins ouverts 24h/24, 7 jours/7.
  4. Voir Lapointe (2013).
  5. Voir Gagnon (2013).
- 

## RÉSUMÉS

Comment expliquer l'existence aux États-Unis d'un taux de syndicalisation parmi les plus bas du monde occidental alors qu'au Canada il est parmi les plus élevés ? *IdeAs* a posé la question à Paul-André Lapointe, spécialiste des relations professionnelles à l'Université Laval à Québec, qui explique, lors d'un entretien ayant lieu le 18 février dernier à Paris, cette situation apparemment paradoxale.

How is it possible to explain the reality of an unionism rate in the United States that is among the lowest of the occidental world though Canada's unionism rate is among the highest ? *IdeAs* asked the question to Paul-André Lapointe, an expert who is teaching professional relations at Université Laval, Québec. Paul-André Lapointe tells us more about this seemingly paradoxical situation during an interview that took place in Paris on February 18<sup>th</sup>, 2015.

¿ Cómo explicar la existencia hoy en día en Estados Unidos de una tasa de sindicación entre las más bajas del mundo occidental, cuando en Canadá se registra una de las más altas ? *IdeAs* interrogó a Paul-André Lapointe acerca del tema. Es especialista de las relaciones profesionales en la Universidad de Laval en Québec y explica, en la entrevista del 18 de febrero 2015 en París, esta situación aparentemente paradójica.



## INDEX

**Mots-clés** : syndicalisme nord-américain, syndicalisme européen, Etats-Unis, Canada, Québec, Code du travail

**Palabras claves** : sindicalismo norteamericano, sindicalismo europeo, Estados Unidos, Canadá, Quebec, código de trabajo

**Keywords** : North American unionism, European unionism, United States, Canada, Quebec, labor code

## AUTEUR

### DONNA KESSELMAN

Donna Kesselman est Professeure des Universités à l'Université Paris-Est Créteil. Elle publie largement sur les questions du travail, de l'emploi et des relations professionnelles, en proposant une perspective comparative, (France, États-Unis, Brésil, Canada). Elle est co-rédactrice d'un recueil d'articles publié aux Presses Universitaires de Provence, articles issus des communications qui ont été faites lors du Congrès de l'IDA de 2013 "Les Femmes dans les Amériques", et plus particulièrement de l'axe thématique "Les femmes et le travail dans les Amériques". Elle a co-rédigé des études de la DARES sur les relations professionnelles. Elle est au bureau du RT 18 de l'Association Française de Sociologie traitant des relations professionnelles.